

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatory. Penelitian eksplanatory menurut Masri Singarimbun merupakan penelitian penjelajahan yang menyoroti hubungan antara variabel – variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan (Singarimbun dan Effendi,2000:5). Pada jenis penelitian ini haruslah terdapat hipotesis yang akan menguji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri akan menggambarkan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dari dambaran tersebut akan diketahui apakah suatu variabel berkorelasi atau tidak dengan variabel lainnya. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu suatu jenis pendekatan dalam penelitian yang datanya berupa angka – angka atau kalimat yang diangkakan dengan menggunakan sebuah skala pengukuran tertentu.

B. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, yang mengkaji pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Merauke.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Merauke. Hal tersebut dilakukan karena di kantor ini sangat bergantung dengan sumber daya manusia, sehingga diperlukan kajian yang mendalam tentang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai, selain itu organisasi belum maksimal dalam mengupayakan langkah dan strategi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk keperluan tersebut.

D. Variabel Penelitian

1. Klasifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Adapun variabel-variabel tersebut :

- a. Variabel terikat : Kepuasan Kerja (Y)
Kinerja (Z)
- b. Variabel bebas : Budaya Organisasi (X_1)
: Gaya Kepemimpinan (X_2)

2. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

- a. Budaya organisasi (X_1)

Budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, da

n

merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut. seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Robbins dan Judge (2008) menyatakan riset paling baru mengemukakan tujuh karakteristik primer yang sama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya suatu organisasi yaitu:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- 2) Perhatian pada detail, sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan prestasi, analisis dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- 4) Orientasi manusia, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- 5) Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
- 6) Agresivitas, sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai-santai.

7) Stabilitas, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari pada pertumbuhan.

b. Gaya Kepemimpinan (X2)

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang diperlihatkan oleh seseorang pemimpin dalam mengadakan hubungan interaksi dengan bawahannya baik yang berkenaan dengan tugas-tugas yang bersifat formal maupun informal menurut pandangan bawahan. Indikator gaya kepemimpinan itu sendiri menurut Fiedler dalam Stonner (1996) bahwa mengukur gaya kepemimpinan pada skala dalam mengidentifikasi tiga macam situasi kepemimpinan atau variabel yang membantu menentukan gaya kepemimpinan yang efektif yaitu:

1) Hubungan antara pemimpin dengan bawahan (leader-member relations).

a) Menunjukkan tingkat kualitas hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan.

b) Sikap bawahan terhadap kepribadian, watak dan kecakapan atasan (professional).

2) Struktur tugas (task structure).

a) Situasi kerja dengan tugas-tugas yang telah disusun ke dalam suatu pola-pola yang jelas atau sebaliknya.

b) Instruksi yang rinci tentang cara mengerjakan tugas

3) Kewibawaan kedudukan pemimpin (leader's position power).

a) Instruksi yang diberikan dapat diterima oleh setiap bawahan.

b) Kepekaan terhadap situasi pekerjaan.

c. Kepuasan Kerja (Y)

Gibson (1996:150): Kepuasan kerja adalah sikap yang dihasilkan dari persepsi pekerja mengenai pekerjaannya. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkannya pekerjaan mereka. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan yaitu kepuasan atas:

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan,
- 2) Supervisi,
- 3) Organisasi dan manajemen,
- 4) Kesempatan untuk maju
- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif,
- 6) Rekan kerja,
- 7) Kondisi pekerjaan.

d. Kinerja Karyawan (Z)

Menurut Mangkunegara (2010:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Dengan indikator Dharma (2004:24):

- 1) Kualitas kerja

2) Kuantitas hasil kerja

3) Ketepatan Waktu

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item Indikator	Skala
Budaya Organisasi (Robbins dan Judge, 2008)	Inovasi dan pengambilan resiko	Karyawan diharapkan dalam pekerjaan.	Ordinal
		Karyawan melakukan tindakan berani dalam pengambilan resiko.	
	Perhatian terhadap detail	Karyawan teliti dalam melakukan pekerjaan yang telah dikerjakan.	
		Karyawan rinci dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan.	
	Orientasi hasil	Keutamaan terhadap hasil kerja.	
		Kebebasan carayang digunakan untuk menyelesaikan tugas agar tercapai tujuan.	
	Orientasi manusia	Perlakuan karyawan saling mengingatkan tugas atau tanggung jawabnya.	
		Tindakan karyawan saling membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan.	
	Orientasi tim	Kekompakan karyawan dalam bekerja.	
		Koordinasi antar karyawan.	
	Agresivitas	Kecenderungan karyawan melakukan tindakan agresif untuk menyelesaikan pekerjaan.	
		Karyawan melakukan persaingan positif untuk mencapai tugas atau tujuan perusahaan.	
	Stabilitas:	Perencanaan kerja yang tepat sebelum melakukan kerja selama periode kerja.	
		Ketenangan atau kenyamanan kerja pada perusahaan.	
Gaya Kepemimpinan Fiedler dalam Stonner (1996)	Hubungan antara pemimpin dengan bawahan (leader-member relations).	Menunjukkan tingkat kualitas hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan.	Ordinal
		Sikap bawahan terhadap kepribadian, watak dan kecakapan atasan (professional).	
	Struktur tugas (task structure).	Situasi kerja dengan tugas-tugas yang telah disusun ke dalam suatu pola-pola yang jelas atau sebaliknya.	
		Instruksi yang rinci tentang cara mengerjakan tugas	
	Kewibawaan kedudukan	Instruksi yang diberikan dapat diterima oleh setiap bawahan.	

Variabel	Indikator	Item Indikator	Skala
	pemimpin (leader's position power).	Kepekaan terhadap situasi pekerjaan.	
Kepuasan (Veithzal, 2004)	Isi pekerjaan	ditempatkan sesuai dengan keahlian	Ordinal
		Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan	
	Gaji dan keuntungan	menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab	
		Gaji saya terima tepat waktu.	
	Kondisi pekerjaan	bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyama	
		Lingkungan kerja mendorong semangat dalam menyelesaikan pekerjaan	
	Fasilitas	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan lengkap dan layak pakai.	
		Fasilitas yang disediakan perusahaan dapat digunakan sewaktu-waktu.	
	Hubungan kerja	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan	
		Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	
Kinerja (Dharma (2004:24)	Kuantitas pekerjaan	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan	Ordinal
	Kualitas pekerjaan	pekerjaan sesuai dengan standart operasional prosedur perusahaan	
		pekerjaan sesuai dengan target waktu	
	Ketepatan Waktu	Pekerjaan dihasilkan dengan kerjasama atau <i>teamwork</i> untuk mengahislkan pekerjaan yang cepat dan efisien.	

E. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dengan cara diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisikan pernyataan-pernyataan yang

berhubungan dengan budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari sumber sekunder. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui pihak lain atau melalui dokumen (Sugiyono, 2004). Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari perusahaan, yaitu : sejarah singkat perusahaan, gambaran umum, visi dan misi, struktur organisasi, dan data personalia.

F. Instrumen Penelitian dan Uji Instrumen Penelitian

1. Instrumen Penelitian

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Untuk itu digunakan skala ordinal untuk mengukurnya. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan tersebut dengan memberi tanda (V) pada kolom untuk setiap jawaban yang telah dipilih. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala likert dengan kriteria sebagai berikut :

Skor 5 untuk pilihan jawaban SS (sangat setuju)

Skor 4 untuk pilihan jawaban S (setuju)

Skor 3 untuk pilihan jawaban N (netral)

Skor 2 untuk pilihan jawaban TS (tidak setuju)

Skor 1 untuk pilihan jawaban STS (sangat tidak setuju)

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Alat ukur yang digunakan oleh peneliti dalam mengungkap permasalahan kinerja di perusahaan dengan menyebar daftar kuesioner yang diisi oleh responden. Suatu alat ukur dikatakan valid jika alat tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Masalah validitas adalah masalah keakuratan dan ketelitian suatu alat ukur dalam mengungkap suatu gejala. Alat ukur dikatakan valid atau akurat jika mengenai sasarannya.

Untuk mengukur validitas dengan menggunakan analisis korelasi *product moment (pearson correlation)*. Validitas pertanyaan penelitian dapat diuji dengan cara mencari signifikansi koefisien korelasi (r) tiap item pertanyaan terhadap total pertanyaan secara keseluruhan dibandingkan dengan derajat kepercayaan pada taraf $\alpha = 0,05$.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi *product moment*

X = Skor item

Y = Total skor

n = Jumlah responden

Jika nilai signifikansi $r > 0,05$ atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ artinya item pertanyaan penelitian belum mampu mengukur permasalahan perusahaan / tidak valid.

Jika nilai signifikansi $r < 0,05$ atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya item pertanyaan penelitian mampu mengukur permasalahan perusahaan / valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur disebut reliabel apabila responden konsisten dalam mengisi alat ukur atau daftar pertanyaan yang diajukan. Reabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Selanjutnya untuk mengukur atau menguji apakah kuesioner yang dipakai untuk mengambil data penelitian dapat dipercaya atau reliabel digunakan uji reliabilitas dengan menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*.

$$r = \frac{K}{K-1} \left(\frac{1 - \sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

r = Koefisien reliabilitas

K = Jumlah pertanyaan

σ_i^2 = Varian jumlah pertanyaan

$$\sigma^2 = \text{Varian jumlah skor item}$$

Jika nilai *Alpha Cronbach* > r tabel maka item pertanyaan penelitian masih reliabel.

Jika nilai *Alpha Cronbach* < r tabel maka item pertanyaan penelitian belum reliabel.

G. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sanusi (2003:65), populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat dipergunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Merauke sebesar 43 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2010:86) : sampel adalah : “Cara bagaimana peneliti mengambil sampel atau contoh yang representatif dari populasi yang tersedia”.

Menurut Arikunto (2013:62), “Suatu sample secara teknis dapat dipandang sebagai suatu sampel besar jika $N \geq 30$, maka berarti sampel tersebut sudah memenuhi syarat kenormalan di dalam suatu penelitian”. Karena populasi yang relatif kecil, maka teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2010: 61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua

anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah semua karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Merauke.

H. Teknik Pengumpulan Data

1. Interview/ Wawancara

Mengadakan wawancara dengan pihak-pihak yang dapat memberikan informasi atau data, misalnya wawancara mengenai profil perusahaan, struktur organisasi.

2. Kuesioner

Yaitu mengumpulkan data dengan cara mengajukan pertanyaan kepada para karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Merauke.

3. Dokumentasi

Yaitu membaca dan mempelajari segala catatan dan data yang ada pada perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian.

I. Teknik Analisa Data

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan rumus yaitu :

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah dimaksudkan untuk menganalisis data guna mengungkap tujuan yang utama. Hal tersebut berkenaan dengan bagaimana data dapat digambarkan/didiskripsikan atau disimpulkan baik secara numerik atau grafis untuk mendapatkan gambaran sekilas mengenai data tersebut sehingga lebih mudah dibaca dan bermakna. Dalam penelitian ini teknik analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Untuk itu digunakan statistik deskriptif dengan mencari rata-rata hitung (mean), standar deviasi dan variannya. Data deskriptif menampilkan gambaran umum mengenai jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner.

Hasil deskripsi dari setiap item dikelompokkan menjadi lima kategori, yaitu (1) Sangat Baik, (2) Baik, (3) Cukup Baik, (4) Tidak Baik, dan (5) Sangat Tidak Baik. Rentang yang digunakan dalam penentuan interval masing-masing kategori adalah sebagai berikut:

Interval Skor = (Nilai tertinggi – Nilai terendah) / Jumlah kategori

$$= (5 - 1) / 5$$

$$= 0,80$$

Klasifikasi dan rentang nilai masing-masing kategori disajikan sebagai berikut.

Tabel 3.2 Klasifikasi Nilai Rata-rata Item

No	Interval Nilai	Kategori Penilaian Variabel			
		Budaya	Gaya	Kepuasan	Kinerja

		Organisasi	Kepemimpinan	Kerja	Karyawan
1	4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Puas	Sangat Baik
2	3,41 – 4,20	Baik	Baik	Puas	Baik
3	2,61 – 3,40	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Puas	Cukup Baik
4	1,81 – 2,60	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Puas	Tidak Baik
5	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Puas	Sangat Tidak Baik

Sumber : data primer diolah 2017

2. Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS dapat digunakan pada setiap jenis skala data (nominal, ordinal, interval dan rasio). PLS juga di gunakan untuk mengukur hubungan setiap indikator dengan konstruknya. Selain itu PLS juga dapat digunakan untuk tujuan konfirmasi, seperti pengujian hipotesis dan tujuan eksplorasi. Tetapi PLS lebih mengutamakan sebagai eksplorasi daripada konfirmasi.

Tujuan utama dari PLS adalah untuk menjelaskan hubungan antar konstruk dan menekankan pengertian tentang nilai hubungan tersebut. Dalam hal ini, hal yang terpenting yang harus diperhatikan adalah keharusan adanya teori yang memberikan asumsi menggambarkan model, pemilihan variabel, pendekatan analisis dan intepretasi hasil. Untuk model yang kompleks dengan ukuran sampel yang relatif kecil antara 30 sampai dengan 100 responden (Ghozali, 2013).

Dalam menggunakan analisis PLS setidaknya harus melalui lima proses tahapan sebagai berikut (Ghozali, 2013) :

1. Konseptualisasi Model

Konseptualisasi model merupakan langkah awal pengembangan model persamaan struktural yang didasarkan pada hubungan kausalitas, dimana satu variabel diasumsikan akan berakibat pada variabel yang lain (Ghozali, 2013).

Berdasarkan teori-teori yang didapat dari pemikiran-pemikiran hipotesis maka diketahui bahwa kinerja dan Kepuasan karyawan sebagai variabel endogen dipengaruhi oleh variabel eksogen yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi. Adapun persamaan struktural dalam penelitian ini adalah :

Persamaan Model Threeway Interactios :

$$\eta = \beta_0 + \beta_1\xi + \beta_2\mu_1 + \beta_3\mu_2 + \beta_4\xi\mu_1 + \beta_5\xi\mu_2 + \beta_6\mu_1.\mu_2 + \beta_7\xi\mu_1.\mu_2 + \varepsilon$$

Di mana :

ξ (ksi) = untuk variabel eksogen

η (eta) = untuk variabel endogen

μ_1 = untuk variabel moderator 1

μ_2 = untuk variabel moderator 2

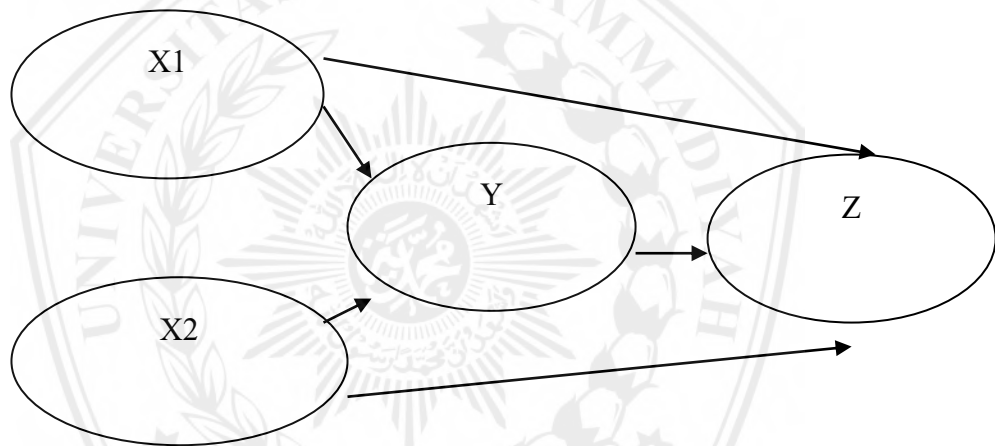
β_0 = konstanta

$\beta_1 - \beta_7$ = Koefisien beta

ε = standar error

2. Menyusun Diagram Jalur

Menyusun diagram jalur untuk menggambarkan jalur pengaruh antar tiap-tiap variabel sesuai dengan kerangka konsep penelitian.



3. Model Pengukuran (*Outer model*)

Model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya uji yang dilakukan pada outer model :

- *Convergent Validity*. Nilai convergen varidity adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya.

- *Discriminant Validity*. Nilai ini merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain. Nilai yang diharapkan > 0.70 .
- *Composite Reliability*. Data yang memiliki composite reliability > 0.70 mempunyai reliabilitas yang tinggi
- *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai AVE yang diharapkan > 0.5 .
- *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas diperkuat dengan Cronbach Alpha. Nilai diharapkan > 0.60 untuk semua konstruk.

Sumber: (Ghozali, 2013)

Uji yang dilakukan di atas merupakan uji pada outer model untuk indikator reflektif. Untuk indikator formatif dilakukan pengujian yang berbeda. Uji untuk indikator formatif yaitu :

- *Significance of weights*. Nilai weight indikator formatif dengan konstruksya harus signifikan. Nilai diharapkan > 1.96
- *Multicollinearity*. Uji multicollinearity dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Untuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami multicollinearity dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5-10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi multicollinearity.

4. Model Struktur (*Inner Model*)

Uji pada model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten. Ada beberapa uji untuk model struktural yaitu :

- *R Square* pada konstruk endogen. Nilai *R Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Nilai *R square* sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah).
- *Estimate for Path Coeficients*. Merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/pengaruh konstruk laten. Dilakukan dengan prosedur *Bootsrapping*.
- *Effect Size* (*f square*). Dilakukan untuk mengetahui kebaikan model 0.02 (kecil), 0.15 (menengah) dan 0.35 (besar).
- *Prediction relevance* (*Q square*) atau dikenal dengan Stone-Geisser's. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi dengan prosedur *blinfolding*. Apabila nilai yang didapatkan 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar). Hanya dapat dilakukan untuk konstruk endogen dengan indikator reflektif.